

# **BVGer B-1672/2024 vom 28. März 2025**

Bundesverwaltungsgericht, 2025-03-28, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger\\_B-1672\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bvger_B-1672_2024)

FR: TAF B-1672/2024 du 28 mars 2025

IT: TAF B-1672/2024 del 28 marzo 2025

## **Regeste**

Arbeitslosenversicherung

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

Das Bundesverwaltungsgericht ist für die Beurteilung der vorliegenden Beschwerde zuständig (Art. 101 Arbeitslosenversicherungsgesetz [AVIG, SR 837.0] i.V.m. Art. 31 f. sowie Art. 33 Bst. d VGG).

### **E. 1.2**

Das Verfahren richtet sich nach dem VwVG, soweit das VGG nichts anderes bestimmt (Art. 37 VGG). Vorbehalten bleiben nach Art. 3 Bst. dbis VwVG die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG, SR 830.1). Gemäss Art. 1 Abs. 1 AVIG sind die Bestimmungen des ATSG auf die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung anwendbar, soweit das AVIG nicht ausdrücklich eine Abweichung vom ATSG vorsieht, was soweit in diesem Zusammenhang interessierend nur hinsichtlich der vom ATSG abweichend geregelten Beschwerdeinstanz zutrifft (vgl. Art. 101 AVIG).

### **E. 1.3**

Die Beschwerdeführerin ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach Art. 772 ff. OR und anwaltlich vertreten. Sie ist zur Beschwerdeführung legitimiert (Art. 59 ATSG). Sie hat das Vertretungsverhältnis durch schriftliche Vollmacht nachgewiesen (Art. 11 VwVG) und hat den Kostenvorschuss bezahlt (Art. 63 Abs. 4 VwVG).

### **E. 1.4**

Die Vorinstanz bringt vor, die Beschwerde genüge den gesetzlichen Anforderungen an Inhalt und Form nicht, da die Beschwerdeführerin in einem einseitigen Schreiben auf die Anhänge verweise. Letztere - insbesondere die Powerpoint-Präsentation - erschöpfe sich in appellatorischer Kritik anstatt sich mit den Erwägungen in der angefochtenen Verfügung auseinanderzusetzen. In formeller Hinsicht würden Beilagen wie der angefochtene Einspracheentscheid fehlen, die Abbildungen seien teilweise unleserlich und die Rechtsbegehren seien zum Teil unverständlich. Dementsprechend beantragt die Vorinstanz, die Beschwerde sei abzuweisen, soweit darauf einzutreten sei.

#### **E. 1.4.1**

Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen

Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 52 Abs. 1 VwVG). Genügt die Beschwerde diesen Anforderungen nicht oder lassen die Begehren des Beschwerdeführers oder deren Begründung die nötige Klarheit vermissen und stellt sich die Beschwerde nicht als offensichtlich unzulässig heraus, so räumt die Beschwerdeinstanz dem Beschwerdeführer eine kurze Nachfrist zur Verbesserung ein (Art. 52 Abs. 2 VwVG). Sie verbindet diese Nachfrist mit der Androhung, nach unbenutztem Fristablauf auf Grund der Akten zu entscheiden oder, wenn Begehren, Begründung oder Unterschrift fehlen, auf die Beschwerde nicht einzutreten (Art. 52 Abs. 3 VwVG).

#### **E. 1.4.2**

Die Beschwerdeführerin war zum Zeitpunkt der Einreichung ihrer Beschwerde nicht anwaltlich vertreten. Bei Laienbeschwerden werden praxisgemäss in sprachlicher und formeller Hinsicht keine allzu strengen Anforderungen in Bezug auf Begründungspflicht und Rechtsbegehren gestellt (Urteile des BGer 2C\_607/2018 vom 19. September 2018 E. 2.4 und 9C\_261/2011 vom 7. Dezember 2011 E. 2.3; Urteil des BVGer B-6752/2023 vom 23. Dezember 2024 E. 1.3.1; Seethaler/Portmann, in: Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, Art. 52 Rz. 45 ff. und 62 ff.). Aus der Beschwerdeschrift muss hervorgehen, in welchen Punkten und weshalb der angefochtene Entscheid beanstandet wird und welche tatsächlichen oder rechtlichen Erwägungen inwiefern unrichtig oder nicht stichhaltig sein sollen. Die Begründung muss zumindest sachbezogen sein und sinngemäss auf einen zulässigen Beschwerdegrund schliessen lassen (Urteil des BVGer B-4065/2022 vom 30. Januar 2024 E. 1.4.2).

#### **E. 1.4.3**

Die Beschwerdeführerin führt in der eingereichten Powerpoint-Präsentation aus, sie "widerspreche allen Punkten" der Revisionsverfügung. Damit beantragt sie implizit deren Aufhebung. Anschliessend bringt sie in Bezug auf einzelne von der Vorinstanz beanstandeten Elemente vor, ob und inwiefern sie damit einverstanden ist oder nicht. Dies genügt den (reduzierten) Anforderungen an eine Laienbeschwerde.

#### **E. 1.5**

Die Beschwerdeführerin hat ihre Beschwerde somit frist- und formgerecht eingereicht (Art. 60 Abs. 1 ATSG; Art. 52 Abs. 1 VwVG). Auf die Beschwerde ist daher einzutreten.

#### **E. 1.6**

Anlässlich ihrer Replik stellt die Beschwerdeführerin das nachträgliche Eventualbegehren auf Reduktion der Rückforderung der Vorinstanz zumindest um 12 Stunden pro Woche pro betreffenden Arbeitnehmenden und Zurückweisung an die Vorinstanz zur Neuberechnung der Gesamtsumme. Gemäss Art. 52 Abs. 1 VwVG hat die Beschwerdeschrift unter anderem die Begehren zu enthalten. Nach Ablauf der Beschwerdefrist kann der Beschwerdeführer keine Ausdehnung oder Ergänzung der in der Beschwerdeschrift gestellten Rechtsbegehren mehr vornehmen (Frank Seethaler/Fabia Portmann, in: Praxiskommentar VwVG, 3. Aufl. 2023, Art. 52 N. 39). Zulässig ist aber in einem späteren Verfahrensabschnitt eine Einengung beziehungsweise Einschränkung, das heisst ein teilweiser Verzicht auf ein gestelltes Rechtsbegehren, ebenso eine Präzisierung, die am Streitgegenstand nichts ändert (Urteil des BGer 2C\_258/2011 vom 30. August 2012 E. 1.2.2). Vorliegend hat die Beschwerdeführerin in der Beschwerde vor Bundesverwaltungsgericht sinngemäss die Aufhebung des Entscheids vom 14. Februar 2024 und damit der Rückforderung in der Höhe von Fr. 686'632.20 beantragt. Die in der Duplik vorgenommene Ergänzung des

Eventualbegehrens auf Reduktion der Rückforderung und Zurückweisung an die Vorinstanz zwecks Neuberechnung erweist sich als zulässig. Der Streitgegenstand wurde weder nachträglich erweitert noch geändert, sondern eingeschränkt auf eine nicht explizit bezifferte Reduktion des Rückforderungsbetrags, weshalb Haupt- und Eventualbegehren zulässig sind.

## **E. 2**

Vorliegend ist strittig, ob die Vorinstanz zu Recht die Kurzarbeitsentschädigung in der Höhe von Fr. 686'632.20 für die Monate März 2020 bis Juli 2021 von der Beschwerdeführerin zurückgefordert hat. Dabei stellen sich insbesondere die Fragen, wie das Arbeitsverhältnis der im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden zu qualifizieren ist und ob sich die Beschwerdeführerin auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen kann.

### **E. 3.1**

Die Vorinstanz begründet die Rückforderung der beanspruchten Kurzarbeitsentschädigungen unter anderem damit, dass die Arbeitnehmenden im Stundenlohn jeweils auf Abruf angestellt worden seien. Folglich hätten sie erst nach einer Anstellungsdauer von mindestens 6 Monaten Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung.

### **E. 3.2**

Die Beschwerdeführerin bringt vor, ihre Mitarbeitenden seien nicht auf Abruf, sondern in einem Teilzeitpensum angestellt. Sie würden jeden Monat eine Planung für den kommenden Monat erhalten und ihre Arbeitszeiten seien im Voraus festgelegt und vertraglich dokumentiert. Sie würden pro Monat regelmässig 12 Stunden oder mehr arbeiten, wenn man die tatsächliche Arbeitszeit betrachte. Da die Arbeit von der Hotelauslastung abhängen würde, würden sich Schwankungen in der Arbeitszeit ergeben. Da die Arbeitnehmenden nicht kurzfristig und variabel auf Anordnung des Arbeitgebers eingesetzt würden und keine Bereitschaftsentschädigung entlohnt werde, liege keine Arbeit auf Abruf vor. Art. 3.1 des Gesamtarbeitsvertrags für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz 2022-2025 bestimme denn auch, dass der Einzelarbeitsvertrag unter anderem die normale durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf Monatsbasis enthalte, weshalb die Möglichkeit der Arbeit auf Abruf ausgeschlossen sei. In der Replik führt die Beschwerdeführerin sodann aus, mit den Mitarbeitenden im Stundenlohn sei ein gemischtes Arbeitszeitmodell vereinbart worden. Dieses bestehe einerseits aus einem fixen Teilzeitpensum im Umfang von mindestens 12 Stunden und andererseits aus einem freiwilligen Einsatz für die Arbeitsstunden, die über das Mindestpensum von 12 Stunden hinausgehen.

#### **E. 3.3.1**

Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit verkürzt oder deren Arbeit ganz eingestellt ist, haben nach Art. 31 Abs. 1 AVIG Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wenn sie für die Versicherung beitragspflichtig sind oder das Mindestalter für die Beitragspflicht in der AHV noch nicht erreicht haben, der Arbeitsausfall anrechenbar ist (Art. 32 AVIG), das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt ist, der Arbeitsausfall voraussichtlich vorübergehend ist und erwartet werden darf, dass durch Kurzarbeit ihre Arbeitsplätze erhalten werden können. Anrechenbar ist ein Arbeitsausfall, wenn er auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar ist und je Abrechnungsperiode mindestens 10 % der Arbeitsstunden ausmacht, die von den Arbeitnehmern des Betriebs normalerweise insgesamt geleistet werden (Art. 32 Abs. 1 AVIG). Als Abrechnungsperiode gilt ein Zeitraum von einem

Monat oder von vier zusammenhängenden Wochen (Art. 32 Abs. 5 AVIG).

### **E. 3.3.2**

Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben unter anderem Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht bestimmbar oder deren Arbeitszeit nicht ausreichend kontrollierbar ist (Art. 31 Abs. 3 Bst. a AVIG). Mangelnde Bestimmbarkeit des Arbeitsausfalls kann unter anderem daraus resultieren, dass sich die geschuldete Arbeitszeit, also die vertraglich vereinbarte oder ortsübliche Arbeitszeit (vgl. Art. 46 Abs. 1 AVIV), nicht ermitteln lässt. Aus diesem Grund sind Angestellte auf Abruf, deren Arbeitszeit starken Schwankungen unterliegt, grundsätzlich nicht beitragsberechtigt. Da sie flexibel eingesetzt werden können, besteht keine vereinbarte Arbeitszeit, und aufgrund der starken Schwankungen lässt sich auch eine übliche Arbeitszeit nicht feststellen (Urteil des BVGer B-5863/2020 vom 1. März 2022 E. 3.3.1). Art. 33 Abs. 1 Bst. b AVIG sieht denn auch vor, dass ein Arbeitsausfall dann nicht anrechenbar ist, wenn er branchen-, berufs- oder betriebsüblich ist oder durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht wird. Arbeit auf Abruf liegt vor, wenn die Anzahl entlohnter Arbeitsstunden von den Ansprüchen und Bedürfnissen des Arbeitgebers abhängt (SECO, Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE; Stand 1. Januar 2025], B95).

### **E. 3.3.3**

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung unter anderem bei Arbeitnehmenden auf Abruf vereinfacht. Art. 8f Abs. 1 COVID-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung vom 20. März 2020 (SR 837.033) in der bis zum 31. August 2020 gültig gewesenen Fassung (AS 2020 1201) legt fest, dass - in Abweichung von Art. 31 Abs. 3 Bst. a und Art. 33 Abs. 1 Bst. b AVIG - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Abruf, deren Beschäftigungsgrad starken Schwankungen unterliegt (mehr als 20 Prozent), ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben. Vorausgesetzt ist allerdings, dass sie seit mehr als 6 Monaten in dem Unternehmen arbeiten, das Kurzarbeit anmeldet. Ab dem 1. September 2020 galt Art. 8f Abs. 1 Covid-19-Verordnung Arbeitslosenversicherung ausserdem nurmehr für unbefristete Arbeitsverhältnisse auf Abruf (Fassung gemäss Verordnung vom 28. Oktober 2020 [AS 2020 4517]) und ab dem 1. Juli 2021 wurde für den Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung zusätzlich vorausgesetzt, dass behördlich angeordnete Massnahmen die vollständige Arbeitsaufnahme im Betrieb verhindern (Fassung gemäss Verordnung vom 23. Juni 2021 [AS 2021 382]). Die zuständige Behörde bestimmt den Arbeitsausfall auf der Basis der letzten 6 oder 12 Monate und rechnet den für die jeweilige Arbeitnehmerin oder den jeweiligen Arbeitnehmer günstigsten Arbeitsausfall an (Art. 8f Abs. 2 COVID19-Verordnung Arbeitslosenversicherung).

### **E. 3.4**

Die Arbeitsverträge der Arbeitnehmenden, die im Stundenlohn angestellt sind, beinhalten in Ziff. 4 jeweils den folgenden Passus:

### **E. 3.5**

Folglich ist die Vorinstanz zu Recht zum Ergebnis gelangt, dass die im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmenden in keinem festen Arbeitspensum angestellt sind, sondern (unechte) Arbeit auf Abruf verrichten. Dementsprechend haben diejenigen Arbeitnehmenden, die weniger als 6 Monate im Betrieb arbeiten, keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (Art. 8f Abs. 1 COVID-19-Verordnung

Arbeitslosenversicherung). Die Beschwerdeführerin macht nicht geltend, dass die von der Vorinstanz dem Einspracheentscheid beigelegte Detailaufstellung betreffend die Aberkennung der Kurzarbeitsentschädigung der einzelnen Arbeitnehmenden (Beilage 1 des Einspracheentscheids) nicht korrekt wäre. Folglich haben die dort aufgeführten Arbeitnehmenden keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung beziehungsweise die entsprechenden Kürzungen wurden zu Recht vorgenommen. Der Eventualantrag der Beschwerdeführerin auf Reduktion der Rückforderung der Vorinstanz zumindest um 12 Stunden pro Woche pro betreffenden Arbeitnehmenden und Zurückweisung an die Vorinstanz zur Neuberechnung ist ebenfalls abzuweisen, da auch im Umfang von 12 Stunden pro Woche kein festes (Teilzeit-)Arbeitspensum besteht (vgl. E. 3.4).

#### **E. 4**

**Arbeitszeit und Einsatzzeit** Die Arbeitnehmerin ist im Stundenlohn angestellt. Die maximale Arbeitszeit darf 42 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt voraussichtlich 12 Stunden. Die effektive Arbeitszeit sowie die Einsatzzeit werden den Bedürfnissen der Arbeitgeberin angepasst und mündlich vereinbart. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des GAV. Aus dieser Formulierung ist ersichtlich, dass keine regelmässige, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit besteht. Vielmehr ist die wöchentliche Arbeitszeit variabel. Die Arbeitnehmenden haben zudem keinen Anspruch auf ein garantiertes Mindestpensum ("voraussichtlich 12 Stunden"). Vielmehr hängt die effektive Arbeitszeit "von den Bedürfnissen der Arbeitgeberin" ab. Die Beschwerdeführerin führt in der Beschwerde selbst aus, dass die Arbeit von der Hotelauslastung abhängt, weshalb sich starke Schwankungen in der Arbeitszeit ergeben (Beschwerdebegründung/Powerpoint-Präsentation, S. 8). Demgegenüber bringt sie in der Replik mit Verweis auf die Vertrags- und Formfreiheit vor, zumindest in Bezug auf 12 Stunden Arbeitszeit pro Woche liege ein vereinbartes Teilzeitpensum vor. Dies ist nicht nachvollziehbar, zumal aufgrund des flexiblen Einsatzes und der starken Schwankungen kein festes Arbeitspensum erkennbar ist. Die von der Beschwerdeführerin eingereichten Stundenrapporte lassen vielmehr jeweils grosse monatliche Unterschiede pro Mitarbeitenden erkennen. Auch die Tatsache, dass die Arbeitnehmenden jeweils eine Planung für den kommenden Monat mit festgelegten Arbeitszeiten erhalten, vermag kein garantiertes Arbeitspensum zu begründen (Urteil des BGer 8C\_641/2022 vom 3. Februar 2023 E. 5.3). Darüber hinaus sieht auch der einschlägige Gesamtarbeitsvertrag kein Verbot der Arbeit auf Abruf vor. Schliesslich zielt auch der Einwand der Beschwerdeführerin ins Leere, sie habe keine Bereitschaftsentschädigung entlohnt, weshalb von keiner Arbeit auf Abruf auszugehen sei. Der geleistete Bereitschaftsdienst ist nur bei der echten Arbeit auf Abruf entschädigungspflichtig (BGE 124 III 249 E. 3; Urteil des BGer 4A\_509/2009 vom 7. Januar 2010 E. 2.3). Vorliegend ist aufgrund der fehlenden Einsatzpflicht von unechter Arbeit auf Abruf auszugehen (Urteil 4A\_509/2009 E. 2.3) und es bestehen auch sonst keine Anhaltspunkte dafür, dass die Arbeitnehmenden Bereitschaftsdienst leisten müssen.

#### **E. 4.1**

Die Beschwerdeführerin bringt weiter vor, trotz ihres Bemühens, sämtliche Vorschriften einzuhalten, sei sie auf erhebliche Schwierigkeiten gestossen. Gerade Unternehmen ohne Rechtsbeistand seien durch die häufigen Änderungen der Gesetzesbestimmungen vor grossen Herausforderungen gestanden. Die Anmeldung für die Kurzarbeit sei nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt und zum Zeitpunkt des Leistungsbezugs sei sie in gutem Glauben gewesen. Die bereitgestellten Informationen würden nichts nützen, wenn man

ohne fachkundige Beratung nicht erkennen könne und müsse, dass Arbeit auf Abruf einschlägig sei und somit ein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung nur bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 6 Monaten bestehe. Auch im Verlauf eines schriftlichen E-Mailverkehrs mit dem kantonalen Amt sei sie nicht darauf aufmerksam gemacht worden. Aufgrund der genehmigten Zahlungen ohne entsprechende Korrekturen habe sie keinen Anlass gehabt, die Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse und die Lohnfortzahlungspflicht in Frage zu stellen. Folglich habe sie im guten Glauben eine Disposition (Zahlung der Löhne) getätigt, die sonst so nicht erfolgt wäre.

#### **E. 4.2**

Die Vorinstanz stellt sich auf den Standpunkt, es liege keine Verletzung der Aufklärungspflicht vor und die Beschwerdeführerin könne sich nicht auf den Vertrauensschutz berufen.

#### **E. 4.3**

Der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 5 Abs. 3 und Art. 9 BV) verleiht Rechtsuchenden unter gewissen Umständen Anspruch auf Schutz ihres Vertrauens auf die Richtigkeit behördlichen Handelns. Dieser Anspruch hindert die Behörden, von ihrem früheren Handeln abzuweichen, auch wenn sie dieses zu einem späteren Zeitpunkt als unrichtig erkennen. Potenzielle Vertrauensgrundlage sind dabei alleine jene behördlichen Handlungen, die sich auf eine konkrete, den Rechtsuchenden berührende Angelegenheit beziehen und von einer Behörde ausgehen, die für die betreffende Handlung zuständig ist oder die der Rechtsuchende aus zureichenden Gründen für zuständig hält. Individuelle Auskünfte und Zusicherungen sind demnach typische Beispiele für Verwaltungsakte, die beim Bürger Vertrauen wecken können. Das Vertrauen ist allerdings nur schutzwürdig, wenn der Rechtsuchende die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres erkennen konnte und er im Vertrauen auf die Auskunft Dispositionen getroffen hat, die er nicht ohne Nachteil rückgängig machen kann. Der Anspruch auf Vertrauensschutz entfällt, wenn die gesetzliche Ordnung zwischen dem Zeitpunkt der Auskunft und der Verwirklichung des Sachverhalts geändert hat (BGE 146 I 105 E. 5.1.1).

#### **E. 4.4**

Vorliegend ist keine Vertrauensgrundlage ersichtlich. Aus den Akten ergibt sich nicht, dass das Amt in Bezug auf die konkreten Verträge ausgeführt hätte, es sei von Teilzeitarbeit (und nicht von Arbeit auf Abruf) auszugehen. Aus dem E-Mailverkehr vom Januar 2021 zwischen dem HR-Mitarbeitenden der Beschwerdeführerin und dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Y. \_\_\_\_\_ lässt sich vielmehr ein allgemeiner Hinweis auf die Regelung betreffend Mitarbeitende auf Abruf durch das kantonale Amt entnehmen. Die Beschwerdeführerin kann sich zudem nicht darauf berufen, sie habe nicht erkennen können und müssen, dass ihre Arbeitsverträge womöglich Arbeit auf Abruf darstellen könnten, zumal sie in der Replik selbst ausführt, es liege ein gemischtes Arbeitszeitmodell mit Elementen der Arbeit auf Abruf vor. Folglich sind die Voraussetzungen für den Vertrauensschutz vorliegend nicht erfüllt.

#### **E. 4.5**

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die Arbeitslosenkasse keine vertiefte Prüfung aller Anspruchsvoraussetzungen der Kurzarbeitsentschädigungen vorzunehmen hat (Urteil des BVGer B-5863/2020 vom 1. März 2022 E. 3.2.5). Es ist grundsätzlich Sache der kantonalen Amtsstelle, die Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen, im Zweifel geeignete Abklärungen

vorzunehmen und gegebenenfalls Einspruch gegen die Auszahlung der Kurzarbeitsentschädigungen zu erheben (Art. 36 Abs. 3 und 4 AVIG; BGE 124 V 75 E. 4b/aa). Die Kasse prüft die persönlichen Voraussetzungen nach Art. 31 Abs. 3 AVIG sowie die Voraussetzung nach Art. 32 Abs. 1 Bst. b AVIG (Art. 39 Abs. 1 AVIG) und ist nicht verpflichtet, die Anspruchsberechtigung selber umfassend abzuklären (BGE 124 V 75 E. 4b/aa und bb). Anzumerken ist jedoch, dass die erste zu nehmende Hürde bei der kantonalen Amtsstelle nicht "gewichtiger" ist (als die zeitlich nachgelagerte Prüfung durch die zuständige Arbeitslosenkasse), wird doch ebenfalls nicht deren "Zustimmung" verlangt, sondern nur, dass sie nicht durch "Einspruch" das Verfahren hemmt. Dieser Umstand weist darauf hin, dass im Normalfall keine Einwendungen der kantonalen Amtsstelle erwartet werden (Urteil des BGer 8C\_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.1.2). Anlass zu ergänzenden Abklärungen können aber auch, wie vorliegend, erst die durch die Ausgleichsstelle der Arbeitslosenversicherung nachträglich angeordneten Arbeitgeberkontrollen bilden. Die Rechtfertigung, dass der Arbeitgeberin wiederholt über eine längere Zeitdauer vorbehaltlos Kurzarbeitsentschädigungen ausbezahlt worden sind, löst vor diesem Hintergrund keinen Vertrauensschutz aus und steht einer Rückforderung von Leistungsbeträgen nicht entgegen (vgl. zum Ganzen Urteil des BGer 8C\_469/2011 vom 29. Dezember 2011 E. 6.2.1.2).

#### **E. 5**

In Bezug auf den impliziten Antrag der Beschwerdeführerin auf Erlass der Rückforderung der Versicherungsleistungen (Beschwerdebegründung/Powerpoint-Präsentation, S. 26) ist der Vollständigkeit halber festzuhalten, dass die Festlegung einer Rückerstattung von Leistungen in einem mehrstufigen Verfahren erfolgt: In einem ersten Entscheid ist über die Frage der Unrechtmässigkeit des Bezugs der Leistung zu befinden (i.d.R. mittels Wiedererwägung oder Revision). Daran schliesst sich zweitens der Entscheid über die Rückerstattung an, in dem zu beantworten ist, ob - bei der festgestellten Unrechtmässigkeit des Leistungsbezugs - eine rückwirkende Korrektur gemäss Art. 25 Abs. 1 Satz 1 ATSG erfolgt. Schliesslich kann - drittens - ein Erlassgesuch zu stellen (Art. 95 Abs. 3 AVIG i.V.m. Art. 119 Abs. 3 AVIV), wobei die Erlassfrage erst zu prüfen ist, wenn die Rechtsbeständigkeit der Rückforderungsverfügung feststeht (Urteil des BGer 9C\_747/2018 vom 12. März 2019 betreffend AHV-Leistungen; vgl. auch Art. 4 Abs. 4 ATSV).

#### **E. 6**

Zusammenfassend ergibt sich, dass der angefochtene Einspracheentscheid vom 14. Februar 2024 gegen die Revisionsverfügung vom 14. November 2023 betreffend Kurzarbeitsentschädigungen im Umfang von Fr. 686'632.20 nicht zu beanstanden ist. Die Beschwerde ist abzuweisen.

#### **E. 7**

Beschwerdeverfahren betreffend den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vor Bundesverwaltungsgericht sind kostenpflichtig, selbst wenn es sich dabei um Streitigkeiten über die Bewilligung oder Verweigerung von Leistungen der Sozialversicherungen handelt (Urteile des BVer B-6609/2016 vom 7. März 2018 E. 7 und B-3364/2011 vom 14. Juni 2012 E. 7). Entsprechend dem Verfahrensausgang hat die unterliegende Beschwerdeführerin die Verfahrenskosten zu tragen (Art. 63 Abs. 1 VwVG sowie Art. 1 ff. des Reglements über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht vom 21. Februar 2008 [VGKE, SR 173.320.2]). Die Kosten sind ausgehend vom Streitwert

(Art. 63 Abs. 4bis Bst. b VwVG i.V.m. Art. 4 VGKE) und in Anwendung der gesetzlichen Bemessungsfaktoren (Art. 63 Abs. 4bis VwVG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 VGKE) auf Fr. 10'000.- festzusetzen. Es ist keine Parteientschädigung zuzusprechen (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 VGKE).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.